



TITLE:

物性研の研究体制検討3分科会幹事 覚書書

AUTHOR(S):

CITATION:

物性研の研究体制検討3分科会幹事覚書書. 物性研究 1969, 13(3): 168-172

ISSUE DATE:

1969-12-20

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/87245>

RIGHT:

特 集

B 原理的基礎的問題の追求

新しい研究対象の追求, 新分野の開拓,

この field としては従来の固体物理の field に限定しない。

方向として上の2つが考えられる。物性研としてはこの2つを parallel に推進する。遠い将来はBが主流になる場合もありうる。

以上は3分科会とも見解は一致している。

2 物性研の特色

物性研のもつ特色は次の3点に要約される。

(A) 物性研究者の集合体である(総合性)

(B) 共同利用研究所としての施設利用

(C) 物性研固有の研究に特色をもたせる。(peak)

(B)と(C)を所の2つの目的とする。この場合(B)の共同利用の内容には次のものが考えられる。

(1) 従来のような単なる施設利用, 研究会の開催, 共同研究など。^{*}

(2) 「物性研究の将来」の2つの方向での技術開発と関連してできた装置^{**}の共同利用

例 1. 超高圧装置

2. milli-degree

3. 新しい物質を含めての試料作成

4. 強磁場発生 etc

(3) 1の(B)と関連して外部での新しい芽を育てるという意味での客員部門の活用。

(4) 物性 group の要求としてでた大型施設の設置

例 1. high flux 中性子炉

2. linear accellerator SOR etc

* 化学 group では(1)も軽視してはならぬとしている。

** 理論 group では(2)に特に重要を置いている。

以上の共同利用の機能と、物性研固有の研究を、どう調和結合して考えるか、これについて2通りの考え方がある。

第1分科会（理論 group）の考え方：

共同利用の(4)はどちらかと云えば受身の体制でゆく。

(2)を重視する。したがって全体としては固有の研究センターでゆく。この固有の研究に1で述べた2つの方向があって、この2つを parallel に実行してゆく。

第2分科会（物理実験 group）の考え方：

共同利用研の第1の存在意義は外部にない高級（大型）の施設をもつことにあると考える。この施設を(2)のようなものと解するならば、第1分科会との間に大きな差はない。しかし、(4)と考えるならば大きな違いがある。特にこの group では物性研の研究活動を大型（精密あるいは高級）装置に関するもの、部門研究、project 研究の3つに分けている。

（第1分科会では全部が各部門、各研究室の活動と考え、特に色分けをしない）

第3分科会（化学 group）の考え方：

第1分科会（理論 group）と大体同じ、特に project 研究と新物質、無機化学の方向を新分野として強調している。

3 物性研の体制

以上の構想を実現させるために、どのような体制を考えればよいか、あるいは現状をどう改革してゆけばよいか。

根本は研究の自由と人材の確保と十分の研究費の導入にあると考える。このためには、1.東大附置のわく内で考える場合と、2.東大からはなれた体制で考える場合とに分けて検討する必要がある。いずれの場合も研究の能率の上る体制を、また同時に外部の物性研究者の十分な支持がえられるようなものでなければならぬのは勿論である。

(A) 1の場合は学部との不干涉、loose coupling の体制が要望される。

特に大学院の独立など。

(B) 2の場合、適当な研究所群の中にはいる可能性もある。この場合研究

所の性格にかなりの変化が強制されるかも知れない。

- (C) なお、3つの分科会では強い反対がとなえられたが、物性研を大型施設の維持と施設利用に重点を置いた（核研的）研究所にするという構想もありうる。この場合は性格的には核研や（素研？）その他と同様であるので、大学から離れたこれら研究所群の中にはいることが十分考えられる。しかし、物性研究の性格から考えて、(C)で述べられた構想にもとずく物性研究の健全な発展を望むことはむずかしい。

次に現在の体制内で検討あるいは改良すべき問題点を拾い上げる。

1. 部門制あるいは研究室制について

現状は部門制と研究室制とを併用していると思われるが、どちらかという部門制的色彩が濃い。この現状に対して次のような意見がある。

- (1) 研究室制を徹底させ、単位の研究室が集って group を形成する。この group は研究テーマによって自由に離合集散できる。この形はうまくゆけば研究の能率を上げ共同研究を伸ばすことができる。しかしうまくゆかない場合は各研究室が孤立した単位となり、研究室間の壁をつくってしまうおそれがある。また大きい group の発言権が増大し、小さい group がおさえられるおそれもある。
- (2) 部門制を強化する研究室は研究の単位としては小さすぎるので、せめて部門単位とする。部門と部門とが必要に応じて group を作ればよい。この場合部門間の壁があつくなりやすい。部門内の研究テーマが固定化するおそれがあるなどの欠点がさけられない。しかし、同じ壁が厚くなるなら研究室単位より部門単位の方がよいかも知れない。
- (3) 現状の部門単位と研究室単位を併用し、有機的に運営すれば(1)と(2)の長所を共に活かすことができよう。この場合も研究の固定化には十分注意しなければならぬ。

2 人事の問題

人事については次のような意見がある。

所員転任に伴う後任人事は、白紙から考えるという原則を徹底させること。

所としての長期的ビジョンをもち、この観点から前任者の専門にとらわれることなく、人事をきめるようにしたい。この目的は研究の固定化をさけ、常に新風を導入するためであり、特に新分野開発に1つの目標を置くとするならば、このためにも後任人事に自由度をもたせることが必要である。

3 所員の任期について

所員の人事交流をさかんにするため、何か具体策を検討する必要がある。その1つは任期制あるいはこれに代る方法を検討することである。これについて

- (1) 反対意見が多い。理由として、落ちついて研究できない。よい人材がえられなくなる。個人の利益に反する。人事交流は物性研だけでなく、全国的規模で考えるべきであるなど、かなり利己的な意見が多い。
- (2) 賛成少数意見。物性研の特殊性、人事の交流をよくする。研究の刷新、平均年令を下げる、などの理由から任期をつける。ただし、種々の実情を考慮して10年～15年の任期が適当であろう。あるいは文字通りの任期でなく、プラ研・核研にみられるような道義的任期を考えるのも一方法である。
- (3) 機械的な任期には反対であるが、業績の評価を行って（如何にして？）研究費の配分に反映させるなどによって、常に研究所の学問的レベルを高く保つように努力すべきである。

4 助手の任期について

賛否両論があるが、大体の意見は現状（5年任期）を保持する。ただし、ある巾をもって行なう。物性研の特殊性による人事交流をよくすることの他に、助手に昇進の機会を与えるべきであるという理由があげられる。

5 大学院について

- (1) 物性研の（あるいは東大の）大学院制度の現状を検討し、改良を試みる。特にコースあるいは系の独立を検討すること。
- (2) 学生数の制限（MC・DC の数の配分も含めて）

- (3) 助手への採用制限。これは助手に任期をつけているのと同じ精神で考えるべきである。
- (4) 大学院のほか、有給の post doctoral fellow (博士研究員) を作れ。この場合受け入れ体制 (研究室装置・研究費の確保) を同時に考慮しなければならぬ。

6 管理運営に関する問題

- (1) 所員会その他の委員会への助手、講師の参加
前向きに考えること。たとえば、所員会に対しては助手代表を参加させることなど。
- (2) 各種委員会にまかせて所員会の回数を減らすという意見と同時に、問題はなるべく所員会で討議せよという反対意見もある。
- (3) 現在の企画委員会に対する不満
これは主に第2分科会で出されたものであるが、
 - 1. 所員会に近い役割を果たしていてよくない。審議の process において各所員の意見が反映されなかった感がある。 group 代表で構成された審議会を作れ。
 - 2. 現在の企画委員会はその任務が不明確である。
 - 3. 上の意見に対して group 代表はよくない。委員会の運営をうまくやれば不満を除くことができようという反論もある。
- (4) (3)と関連するが、予算配分について(1)公正な審議会を企画委員会と別に作れ。これに対して(2)新しい審議会を作っても変りばえはしない。それより企画委員会の任務を明確にし、予算配分も公正な手続きで、ここで審議することはできないかという考えもある。など。